



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Miten mulla menee?”

Yksilön kautta dynaaminen työryhmä

Emma Hakamäki

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11/2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Emma Hakamäki	Sivumäärä 34 ja 3 liitesivua
Työn nimi ”Miten mulla menee?” Yksilön kautta dynaaminen työryhmä	
Ohjaava(t) opettaja(t) Johanna Kuivakangas	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Nuorisokoti Mänty	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Nuorisokoti Männyn työryhmän jäsenten ajatuksia omasta itsestään työryhmän jäsenenä. Tarkoituksena on, että työstä saataisiin materiaalia hyödynnettäväksi työryhmän kehittämiseen. Opinnäytetyön menetelminä on käytetty sekä kyselytutkimusta, että havainnointia. Työn tilaajana toimii Nuorisokoti Mänty, joka on yksityinen lastensuojelun laitos Keski-Suomessa. Tilaajan pyynnön vuoksi opinnäytetyöhön on keksitty peitenimitys tutkittavan työryhmän anonyymiyden turvaamiseksi.</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on työryhmän toimivuus sen työntekijöiden subjektiivisesta näkökulmasta katsottuna. Tarkoituksena on hahmottaa yksilön toimintaa ryhmän jäsenenä ja sitä kautta rakentaa toimivampaa työyhteisöä. Opinnäytetyön teoria- ja tietopohja pohjautuu alaistaidon käsitteelle. Mitä se on ja miten se näyttäytyy työntekijän toiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyön yhteydessä tehdyssä kyselyssä saatiin tilastollisia tuloksia siitä, kuinka tutkittavan työryhmän jäsenet kokevat oman itsensä, sekä oman osaamisen. Tehdyn kyselyn perusteella saatiin kuva suhteellisen hyvin toimivasta työryhmästä, joka on avoin ja kokee tukevansa hyvin toisiaan.</p> <p>Opinnäytetyön kaltaista tutkimusta, jossa työryhmän toimivuutta tarkastellaan sen jäsenten kautta voi hyödyntää myös muissa työyhteisöissä. Alaistaitojen kautta tapahtuvalle työyhteisön kehittämiselle on tarvetta, pitkään jatkuneen esimiestyön kehittämisen rinnalle.</p>	
Asiasanat alaistaidot, työyhteisöt, työhyvinvointi, työntekijät, työyhteisötaidot	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Author Emma Hakamäki	Number of Pages 37
Title "How Am I Doing?" Dynamic Working Group Trough Individual	
Supervisor(s) Johanna Kuivakangas	
Subscriber and/or Mentor Youth home Mänty	
Abstract <p>Target of this thesis is to survey thoughts of youth home Mäntys work groups individuals. The second target is to get material that would benefit the work group to develop. This thesis has been ordered by Youth home Mänty, which is a youth home in central Finland.</p> <p>The topics of this thesis are to research work groups dynamics by its individuals. The target is to perceive individual's behaviour as a group member and try to develop a better working environment.</p> <p>The theory of this thesis is in organisational citizenship behaviour. Study methods of this thesis were survey and observation.</p> <p>This thesis shows a well working group, that is committed to develop the group. The group is open, and very supportive.</p> <p>Thesis like this can be used in different organizations. It will not give the same answers in other group, but can be useful.</p>	
Keywords organisational citizenship behaviour, work communities, well-being at work, employees, work community skills	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Tilaajana työryhmä	7
1.2 Työn tavoite	7
1.3 Tutkimusmenetelmät	8
2 ALAISTAIDOT, MITÄ NE OVAT?	9
2.1 Alaistaidot käsitteenä	10
2.2 Rooliymmärrys alaistaitojen tukena	12
3 TOIMIVA TYÖRYHMÄ	13
3.1 Miten me toimimme?	14
3.2 Työnantajan osoittama tuki	16
3.3 Miten minä toimin ryhmässä?	17
4 TUTKIMUKSEN TULOKSIA	19
4.1 Työryhmän toimivuus	19
4.2 Oma rooliymmärrys	21
4.3 Vuorovaikutuksen toteutuminen	23
4.4 Luonteenpiirteet voimavarana ja haasteena	25
4.5 Monipuolinen osaaminen vahvuutena	28
5 POHDINTA JA ARVIOINTI	30
5.1 Pohdinta	31
5.2 Työn reliabiliteetti sekä validius	32
5.3 Jatkotutkimusaiheet	33
LÄHTEET	34
LIITTEET	35
Kysely	35

1 Johdanto

”Noin puolet työikäisen suomalaisen arjen valveillaoloajasta kuluu työntekoon. Sinun kannaltasi ei ole ollenkaan sama, missä ja miten tuon työaikasi käytät.” (Surakka & Ranta 2013, 12.)

Työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen kiinnitetään nykyisin entistä enemmän huomiota. Työnantajat kilpailevat jo rekrytoinnin yhteydessä erilaisilla eduilla ja palveluilla joita työnantajat tarjoavat työntekijöilleen. Tätä kautta myös työnohjaus on yleistynyt, ja erityisesti sosiaali- ja terveysalan töissä työnohjausta tarjotaan aktiivisesti. Suomen työnohjaajat ry kuvailee nettisivuillaan työnohjauksen olevan vakiintunut menetelmä, joka kehittää sekä työhön liittyvää oppimista, että organisaation toimintaa (Suomen työnohjaajat ry).

Yhteisöpedagogin yksi vahva osaamisalue sijoittuu ryhmätoimintaan, sekä sen tarkasteluun tavoitteena tukea ja kehittää yhteisöllisyyden toteutumista osallistavan toiminnan keinoin. Yhteisöpedagogin yhteisöllinen osaaminen näyttäytyy myös kykynä työskennellä erilaisten yhteisöjen ja toimijoiden kanssa. (Humak 2017a, 10.)

Työryhmän toiminnan tarkastelu, ja kehittäminen on yhteisöpedagogin osaamisaluetta. Syksyllä 2017 Humanistinen Ammattikorkeakoulu (Humak) on aloittanut yhteisöpedagogien koulutuksessa uuden Työyhteisön kehittäjän koulutuksen, joka koulutuksensa pohjalta voi vastata työkentällä työyhteisöjen kehittämistarpeisiin (Humak 2017b, 6).

Tämän pohjalta on perusteltua, että yhteisöpedagogi voi tehdä opinnäytetyönään tutkimuksen liittyen työyhteisön hyvinvoinnin tarkasteluun. Työssäni vastaan yhden työryhmän tarpeeseen kartoittaa työryhmän toimivuutta, sekä tavoitteenani on saada tuloksia hyödynnettäväksi työnohjauksessa. Tilaajanani toimii yksityinen lastensuojelun laitos Keski-Suomessa.

Työssäni tarkastelen työryhmän toimivuutta yksilöstä käsin, ja rakennan toimivaa työyhteisöä yksilölähtöisesti. Tarkoituksena on samalla kartoittaa työryhmästä löytyvää osaamista, jota voisi hyödyntää jatkossa työryhmän toiminnassa ja sen

kehittämisessä. Olen pohjannut tutkimustani alaistaidoille, ja tutkimukseeni tuotettuun kyselyyn hakenut näkökulmaa sieltä. Piilotavoitteena tutkimukselleni on ollut herätellä tilaajan työryhmän jäseniä pohtimaan ja refleктоimaan omaa toimintaa, sekä mahdollisesti tätä kautta auttaa jäseniä löytämään itsestään ja omasta työotteesta uusia näkökulmia.

1.1 Tilaajana työryhmä

Opinnäytetyöni tilaaja on yksityinen lastensuojelun laitos Keski-Suomessa. Kyseinen yksikkö on 7-paikkainen laitos, jossa on sijoitettuna 13–20 – vuotiaita nuoria, lyhyt- ja pitkäaikaisin sijoituksin. Sijoituksen taustalla voi olla kiireellinen tai avohuollon sijoitus tai huostaanotto.

Opinnäytetyöni tilaaja on työryhmänä itselleni henkilökohtaisesti läheinen, johtuen omasta työsuhteestani kyseiseen yksikköön. Oma työsuhteeni tilaajan kanssa onkin sekä voimavara, että haaste. Voimavara syntyy siitä, että tutkittava työryhmä on sitoutunut vastaamaan lähettämääni kyselyyn, mutta toisaalta haaste on siinä, että tutkittavaan työryhmään kuulumisen voi vääristää sekä kyselyn että havainnointini vastauksia.

Tilaajan toiveesta en käytä työssäni tilaajan oikeaa nimeä, vaan käytän tilaajasta nimitystä Nuorisokoti Mänty. Myöskin tilatun työn aihealue, alaistaidot ja yksilön toiminta työryhmän jäsenenä puoltavat peitenimitystä. Vastaan työssäni tilaajan tarpeeseen kartoittaa kyseisen yksikön työryhmän yksilöiden omaa kokemusta itsestä työryhmän jäsenenä ja tätä kautta pohdin työryhmän toimivuuden nykytilaa.

1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa alaistaitoihin peilaten Nuorisokoti Mäntyn työryhmän jäsenten omia kokemuksia siitä, kuinka työryhmä toimii ja mikä oma panos on työryhmän toimimisessa. Tutkimuksessani en ole rajannut esimiehiä alaista, vaan kaikki työryhmän jäsenet ovat saaneet saman kyselyn vastattavaksi. Tämän kaltainen ratkaisu palvelee työtäni paremmin, johtuen siitä, että opinnäytetyöni tilaajan organisaatiossa tehtävä työ on hyvin työryhmä- ja tiimiveitoista. Koska arjen työssä esimiesten ja alaisten välinen ero on hyvin pieni, koin että on hyvä ratkaisu osallistaa kaikki työryhmän jäsenet tehtävään selvitykseen ja täten saada mahdollisesti tulosten kautta monimuotoisempaa näkemystä tilaajan työryhmän toimimisesta.

Tutkin työssäni Nuorisokoti Männyn työryhmän jäsenten näkemyksiä omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan työryhmän jäsenenä. Lähestyn työryhmän toimivuutta ja sen hyvinvointia yksittäisen työntekijän näkökulmasta, siitä mikä on työntekijän subjektiivinen kokemus omasta itsestään sekä omasta roolista työryhmän jäsenenä.

Työni tavoitteena on siis selvittää:

- Miten yksilö kokee oman asemansa työryhmässä?
- Mitä erilaista osaamista työryhmän jäsenet kokevat tuovansa työryhmän toimintaan?
- Mitkä ovat niitä piirteitä joita työryhmän jäsenet kokevat, että voisivat itsessään ja osaamisessaan vielä kehittää?

1.3 Tutkimusmenetelmät

Henkilökohtaisesti tehtävässä kyselyssä on etunsa, mutta toisaalta haastattelijan ja haastateltavan välinen kontakti voi vääristää tuloksia ja vastauksia, erityisesti arkaluontoisissa kysymyksissä. Kyselylomakkeen etuna sen sijaan on, ettei tutkija pääse vaikuttamaan esimerkiksi läsnäolollaan vastauksiin, verrattuna vaikka haastatteluun. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2014, 121; Valli 2015, 44.)

Työni on kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus johtuen valitsemastani tutkimusmenetelmästä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä, esimerkiksi erilaisia kyselyjä. (Valli 2015, 157.) Päädyin luomaan sekä käyttämään Webropol-kyselyä turvatakseni vastaajien anonymiyden. Koska itse työskentelen tutkimassani työryhmässä, vastasi netissä vastattava kysely paremmin tutkimukseni tarpeita. Kasvokkain tehty haastattelu olisi saattanut vääristää tuloksia, eikä haastatteluista saa tilastollisia tuloksia. Luomani Webropol-kyselyn lähetin yhteensä yhdeksälle työryhmän jäsenelle, joista kaikki vastasivat kyselyyn.

Luomassani kyselyssä oli sekä numeerisella asteikolla olevia kysymyksiä, että avoimia kysymyksiä joihin vastaajan tuli vastata sanallisesti (kts. liite 1.) Yhteensä kysymyksiä kyselyssä oli 11 kappaletta, joista kolme oli numeerisella asteikolla olevia kysymyksiä, kuusi kysymystä oli avoimia, sekä kahdessa kysymyksessä vastaajan tuli valita kolme itseään parhaiten kuvaavaa piirrettä. Numeerisella asteikolla olevissa kysymyksissä vastaajan tuli vastata esittämäni väittämiin asteikolla 1-5, arvon 1 ollessa heikko ja arvon 5 ollessa erittäin hyvä. Kyselyn rungon loin siten, että esitin ensin väitteitä kartoitukseen liittyvistä aiheista ja tämän jälkeen esitin avoimen kysymyksen, joihin vastaajan tuli vastata sanallisesti.

Havainnointi on tutkimuksellinen menetelmä, joka mahdollistaa pääsyn tutkimuksen kohteen luonnolliseen toimintaympäristöön. Esimerkiksi tutkimuksiin, jotka kohdistuvat esimerkiksi yksilön toimintaan, havainnointi on hyvä tutkimusmenetelmä. (Ojasalo ym. 2014, 114.) Havainnointia käytin luomani kyselyn tukena ja lisänä, ovatko tekemäni kyselyn tulokset sekä tekemäni havainnointi samansuuntaisia.

Havainnointi oli helposti toteutettavissa oman työsuhteeni vuoksi. Kykenin olemaan aktiivinen toimija ryhmässä, jota tutkin ja samaan aikaan tekemään havainnointia. Havainnointini toteutin työtä tehdessäni, pyrin siis havainnoimaan, kuinka työryhmä ympärilläni toimii. (mt.,116.)

2 Alaistaidot, mitä ne ovat?

Alaistaito käsitteenä on vielä verrattain uusi, ja käsitteenä se on vakiintunut Suomessa vasta 2000-luvulla, vaikka alaistaitoja on alettu tutkimaan jo 1980-luvulla Isossa-Britanniassa. Ilmiönä alaistaitoja on kuitenkin alettu tutkia runsaammin 1990-luvun loppupuolella. Alaistaito-lähtöiselle tutkimukselle on kuitenkin kysyntää, eikä esimiestyön toimivuuteen keskittyvä työryhmän tarkastelu enää riitä. Kiinnostus alaistaidoista, sekä niiden esiintulo on seuraus syntyneestä ymmärryksestä, ettei esimies yksin kykene tuottamaan hyvää tulosta ja hyvinvoivaa työyhteisöä. Alaistaidoista huolimatta esimiehellä on siltikin suuri vastuu ja rooli työyhteisössä. (Aarnikoivu 2010, 89.)

Esimiestaitojen laajamittainen ja pitkään jatkunut kehittämistyö on saanut vastapainoksi osaamis- ja taitovaatimukset, kuinka olla hyvä työntekijä. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei alaistaito ole esimiestaidon vastakohta, sillä myös esimies on yleensä jonkun alainen ja täten esimieheltäkin odotetaan hyvää alaistaitoa. (Lehtiniemi 2008, 7.)

Hyvälle alaistaidolle luo edellytyksiä työntekijän sitoutuminen työryhmään, sekä motivaatio työhön. Toisaalta myöskään samaistumista työryhmään ei saa unohtaa, työntekijän on tärkeä saada työskennellä työryhmässä, jonka perustehtävään ja arvoihin voi samaistua. Jos työntekijä työskentelee työryhmässä, johon voi samaistua, hän sitoutuu työryhmään, josta syntyy motivaatiota. Näiden kaikkien summa luo edellytyksiä hyvälle alaistaidoille. (Leskinen 2005, 33.)

Toisaalta työntekijän sitoutumisella työryhmään on todettu oleva myönteisiä vaikutuksia myös työntekijän hyvinvointiin, sekä koko ryhmän toimintaan. Kynnys vaihtaa työpaikkaa laskee, kun työntekijä on sitoutunut ja voi hyvin. Sitoutumisella työryhmään on myös todettu olevan yhteys työn laatuun ja tehoon. Sitoutuneen työntekijän työ on laadukasta sekä tehokasta. (Pyöriä 2017.)

2.1 Alaistaidot käsitteenä

Vaikka alaistaito terminä alkaakin jo vakiintua, eikä ole enää tutkimuksen saralla kovinkaan uusi asia, on termiä haastava määritellä, eikä siitä löydy yhtä paljoa tietoa kuin esimerkiksi esimiehen vaadituista taidoista. Koska alaistaidoille on olemassa monia eri tavoin painotettuja määritelmiä, on määrittely käsitteelle vaikeaa. (Keskinen 2005, 22.) Soile Keskinen (2005) määritelmän mukaan, alaistaidosta ei erikseen palkita, muuten tehdä näkyväksi, mutta on sellaista tahdikkuutta ja hienovaraisuutta joka edistää organisaation toimintaa.

Toisaalta alaitaito käsitteenä voidaan ymmärtää viittaavan vastuullisesti työyhteisön asioihin vaikuttamisena ja osallistumisena esimiehen tukemana. Käytännön tasolla alaitaitoinen työntekijä kykenee toimimaan työyhteisön täysivaltaisena jäsenenä. (Puusa & Reijonen & Juuti & Laukkanen 2012.)

Alaistaidon käsitteen määrittäminen on haastavaa myös siksi, ettei sillä ole suoraa englanninkielistä vastinetta. Myöskin tutkimuksen vähyys vaikuttaa. (mt.)

Myös työryhmään samaistuminen on hyvin lähellä sitoutuneisuutta sekä alaitaito-käsitettä. Työryhmään samaistuminen yhden määritelmän mukaan pitää sisällään seuraavat kolme käsitettä.

1. Solidaarisuuden tai ryhmään kuulumisen tunne (jäsenyys), ryhmän täytyy vetää vahvasti puoleensa
2. Lojaalisuus sekä kiinnostus työryhmää sen tavoitteita kohtaa
3. Yhteiset, jaetut ja samanlaiset piirteet ryhmän jäsenten kesken, sekä jäsenten kunnioitus yhteisiä arvoja kohtaan. (Keskinen 2005, 31-32.)

Sen sijaan Henrietta Aarnikoivun (2010) mukaan alaitaitoisella työntekijällä on asenne, joka mahdollistaa

- Toisten kunnioituksen
- Vastuun kantamisen omista toimista
- Sekä halun tehdä yhteistyötä, tavoitteena yhteisten tavoitteiden saavuttaminen.

(Aarnikoivu 2010, 90.)

Termeistä ”alainen” tai ”alaitaito” syntyy herkästi ensimmäisenä kielteinen reaktio. Kielteisyys termiä kohtaan syntyy, kun työntekijä kokee termin syyllistävänä taikka vaatimuksena olla jotain lisää, osata jotain lisää liittyen omaan työhön. Toisaalta termit koetaan myös alentavina. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei alainen ole yhtä kuin alamainen, organisaatioissa on väistämättä erilaisia rooleja, jolloin termien käyttäminen on perusteltua. Kun tarkastellaan esimies-alaissuhdetta, on kummallakin omat tehtävät, ja kumpikin toteuttaa omiaan organisaatiossa. Esimies pyrkii kehittämään esimiestaitojaan, alainen vastaavasti alaitaitojaan. (Aarnikoivu 2010, 89.)

Alaistaito on myös taito, jota yksilöllä ei välttämättä ole luonnostaan, vaan sen voi omaksua ja siinä voi kehittyä. Nykyiset työtavat korostavat yksilön omaa työn johtamista. Itsensä johtaminen koskettaa kaikkia organisaation jäseniä, ja tällöin voidaan myös puhua alaistaidoista. (Tanskanen & Nenonen 2009, 10.)

2.2 Rooliymmärrys alaistaitojen tukena

Alaistaidolle on vastinroolina esimiesroolissa oleva henkilö. Käsitteestä voi tiputtaa pois siihen sisältyvän väärän sävyn, alamaisuuden tai alisteisen merkityksen mieltämällä alaisen työntekijän roolissa olevaksi. (Keskinen 2005, 45.)

Työelämään kuuluvat erilaiset roolit. On tärkeää ymmärtää, että toimiva työryhmä tarvitsee sekä esimies-, että alaistyöskentelyä. Sekä esimiehellä, että alaisella on erilaiset roolit ja kumpiakin tarvitaan toimivan työyhteisön synnyssä. Kun työntekijä sisäistää, mitä oma rooli tarkoittaa, mihin se velvoittaa mutta myös oikeuttaa, yksilö tukee omalla toiminnallaan hyvinvointi ja tavoitteiden saavuttamista työelämässä. Voidaan sanoa, että rooliymmärryksellä on iso rooli työelämätaitojen kokonaisuudessa. (Aarnikoivu 2010, 37.)

Henrietta Aarnikoivu (2010) kiteyttää työntekijän ja alaisen roolin sisältyvät velvoitteet seuraavasti:

- Omat asenteet ja arvot, sekä niiden tarkastelu
- Sitoutuminen toimimaan perustehtävän sekä organisaation tavoitteiden mukaisesti
- Hyvään vuorovaikutukseen sitoutuminen, sekä työyhteisön jäsenten hyvä ja kunnioittava kohtelu.
- Vastuullinen käytös siten, että toiminta tukee ja kehittää luottamuksen syntymistä työryhmässä, yhteisöllisyyttä ja hyvää yhteistyötä.

(Aarnikoivu 2010, 36.)

Roolitietoisuus ja ymmärrys omasta roolista liittyvät kiinteästi alaistaitoihin. Tietoisuus omasta roolista ja tietoisuuden synnyttämä ymmärrys mahdollistavat työyhteisössä hyvän yhteistyön sekä kasvattavat toiminnan tehokkuutta. Työntekijä,

joka on roolitietoinen, ja tiedostaa organisaatiossa olevan erilaisia rooleja sekä niihin sisältyviä tehtäviä ja roolin määrittämiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Roolitietoisuus myös edesauttaa työntekijän työtehtävien suorittamista. Rooliymmäryksen omaava työntekijä ymmärtää mihin rooli velvoittaa. Tämän vuoksi alais-taitoinen työntekijä ymmärtää esimerkiksi esimiehen roolin edellytykset, ja osaa vaatia sitä, että päätökset tehdään kokonaisuutta ajatellen. (Aarnikoivu 2010, 91.)

Toisaalta työryhmän sisällä on myös henkilökohtaisia rooleja, jotka taas eivät välttämättä kulje käsi kädessä alaisuuden tai esimiesaseman kanssa. Työyhteisön sisällä rooli syntyy yksilön persoonasta, ammattiin kohdistuvista odotuksista, sekä työyhteisön että yksilön omista odotuksista. Myös työryhmän eri jäsenillä saattaa olla yksilöä kohtaan erilaisia, jopa vastakkaisia odotuksia roolista. (Surakka & Ranta 2013, 98-99.)

3 Toimiva työryhmä

Hyvin toimiva työryhmä on aina tavoitteena. Työryhmän toimivuus heijastelee työntekijän hyvinvointiin työssä, sekä hyvinvoiva työntekijä voi osaltaan ylläpitää hyvinvoivaa työryhmää. Miten siis luodaan hyvin toimiva työryhmä? Mitkä tekijät tukevat työryhmän toimivuutta?

Yhtenä näkökulmana voidaan pitää sosiaalista hyvinvointia, jossa keskeistä on työpaikalla toteutuvan yhteistyön laatu, jota voidaan pohtia seuraavilla kysymyksillä:

- Onko meillä selkeät roolit?
- Kuinka autamme ja tuemme toisiamme?
- Kommunikoimmeko avoimesti?
- Annammeko palautetta? Miten ja millaista?
- Miten sujuvaa yhteistyömme on?

(Surakka & Ranta 2013, 56.)

Työryhmä koostuu aina sen jäsenistä, yksilöistä, jotka ovat keskenään erilaisia. Vaikka työryhmän kaikki jäsenet olisivat sitoutuneita työryhmän perustehtävään

ja työryhmän tavoitteisiin, saattavat jäsenten omat, henkilökohtaiset tarpeet ja toiveet toisinaan törmätä keskenään. Hyvän ja toimivan työyhteisön muodostuminen tasapainoilulla omien ja muiden tarpeiden välillä voi olla toisinaan haastavaa, mutta yksilön täytyy myös hahmottaa omat rajat. On tärkeää oppia ottamaan muut huomioon siten, että voi samalla pitää omia puolia.

Työryhmä koostuu ihmisistä, joita työntekijöiksi kutsutaan. Mistä sitten tunnistaa työntekijän, jota voi kutsua hyväksi työyhteisötaitajaksi? Elise Nyyssönen (2016. 12-13) on kuvannut hyvän työyhteisötaitajan siten, että hän:

- tiedostaa ja sitoutuu omaan rooliin ja tehtävään
- toimii vastuullisesti
- toimii oikeudenmukaisesti
- arvostaa itseään sekä ympäröivää työyhteisöä
- toimii rakentavasti
- sekä on vuorovaikutuksessa ympäristöönsä.

Toimiva työyhteisö rakentuu sellaisista työntekijöistä, jotka ovat hyviä työyhteisötaitajia. Luottamus työssä pärjäämiseen kasvaa, kun työyhteisötaidot ovat kunnossa. Hyvillä työyhteisötaidoilla työntekijä myös rakentaa toimivaa työyhteisöä.

3.1 Miten me toimimme?

Henkilökohtaisen vastuun lisäksi myös yhteisen vastuun tiedostaminen on hyvässä työyhteisössä tärkeää. Hyvä työyhteisö on yhteisöllinen ja se muodostuu työntekijöistä, joilla on erilaiset osaamiset, vahvuudet, heikkoudet sekä ja taidot ja tarpeet. (Aarnikoivu 2010, 114; Surakka & Ranta 2013, 95.)

Työntekijä vaikuttaa työryhmään ja työryhmä työntekijään. Työryhmässä toteutetaan samanaikaisesti sekä perustehtävää, että oheistehtävää. Perustehtävä on työryhmän tarkoitus, työ jota varten ryhmä on olemassa. Siinä sivussa kuitenkin kulkee myös oheistehtävä tai -tehtäviä, jotka ovat työryhmän jäsenten omia, hen-

kilökohtaisia tavoitteita. Jos työryhmä liiaksi keskittyy oheistehtäviinsä, perustehtävä kärsii. Parhaimmillaan sekä perus- että oheistehtävät toteutuvat, oheistehtävät perustehtävän ohessa. (Surakka & Ranta 2013, 95-96.)

Kun mietimme työryhmän toimintaa, on hyvä hahmottaa, että ryhmä koostuu yksilöistä. Yksilöt ovat keskenään erilaisia ja toisinaan erilaisuus saattaa haastaa työryhmän toimivuutta. Hyvä alaistaitoinen työryhmän jäsen osaa toisinaan pohdita itseään, sekä omaa toimintaansa. Oman toiminnan arvioinnin kautta työntekijä pystyy omalta osaltaan rakentamaan toimivaa työyhteisöä.

Myös nk. henkilökemiat vaikuttavat työryhmän toimivuuteen. Henrietta Aarnikoivu (2010, 118) kiteyttää henkilökemian muodostuvan kolmesta tekijästä: arvoista, tarpeista, sekä kokemuksista. Yksilön on luontaisesti helpompi työskennellä sellaisen ihmisen kanssa, jonka kanssa kokee samankaltaisuutta ja olevansa ns. samalla aaltopituudella. Jakaessaan esimerkiksi samanlaisia arvoja, kokee samanhenkisyyttä, ja sitä kautta yhteenkuuluvuutta helpommin. Sen sijaan, jos arvot ovat täysin vastakkaiset, ei yhteenkuuluvuuden tunnetta synny yhtä helposti. Työryhmässä on kuitenkin aina erilaisuutta, ja toisinaan toisistaan paljonkin poikkeavia jäseniä. Myös erilaisen ihmisen kanssa on kyettävä toimimaan ja työskentelemään rakentavasti. Työryhmän toimivuutta miettiessä voidaan siis myös miettiä sitä, kuinka työryhmä ja sen jäsenet ymmärtävät erilaisuutta.

Alaistaitoihin perustuen, alaistaitoinen työryhmän jäsen kunnioittaa muita työryhmän jäseniä. Tämä koskee myös erilaisia persoonia. Alaistaitoinen työryhmän jäsen myös tiedostaa, ettei kaikista voi pitää, mutta yhteistyötä tulee siltikin tehdä, jotta yhdessä asetetut tavoitteet saavutetaan ja perustehtävä onnistuu. (Aarnikoivu, 2010, 118.)

Työryhmässä tulisi siis sen toimivuuden kannalta kiinnittää huomiota sen yksilöihin. Millaisia nämä ovat, mitkä ovat näiden vahvuudet ja heikkoudet? Toisinaan olisi tärkeää istua myös ryhmänä alas ja miettiä, kuinka me toimimme? Työryhmän, kuin sen yksilöiden tulee sitoutua työryhmän toimivuuteen ja edistämiseen.

3.2 Työnantajan osoittama tuki

Työntekijän motivaation ja työssä jaksamisen vuoksi myös sekä organisaation, että työryhmän tuki on tärkeää. Työnantajalta tuleva tuki on monimuotoista, lähien työntekijälle maksettavasta rahallisesta korvauksesta työstään. Nuorisokoti Männyssä työnantaja tukee työntekijöitään muun muassa säännöllisellä työnohjauksella, kehityskeskusteluilla, sekä työterveyshuollolla.

Nuorisokoti Männyn työryhmä osallistuu säännöllisesti ryhmämuotoiseen työnohjaukseen. Suomen työnohjaajat ry (STOry) kuvaavat nettisivuillaan työnohjausta siten, että työnohjausta toteuttaneissa organisaatioissa:

- työn laatu ja tehokkuus parantuvat,
- työntekijöiden ammatillinen identiteetti vahvistuu,
- työntekijöiden työssäjaksaminen paranee,
- työyhteisön ilmapiiri paranee, sekä poissaolot vähenevät,
- esimiestyö ja sitä kautta johtaminen kehittyy,
- työnohjaus mahdollistaa oppimisen muilta työryhmän jäseniltä
- moniammatillinen toiminta ja yhteistyö jäsentyvät
- laatuvaatimukset työlle voidaan määritellä yhdessä
- sekä perustehtävä kirkastuu

(Suomen työnohjaajat ry.)

Työnohjaus on menetelmä, jossa tulkitaan ja jäsennetään työhön, työyhteisöön, sekä omaan työrooliin liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita. Työnohjauksen tarkoituksena on lisätä työntekijän ymmärrystä työyhteisöstä, työkavereista ja omasta itsestä ja sitä kautta tukea työntekijää kasvamaan ammattilaisena sekä auttaa jaksamaan työssä. (Surakka & Ranta 2013, 128-129.)

Työnohjaus tilaajaorganisaatiossa on pääasiassa ryhmämuotoista, mutta työntekijän pyynnöstä tai esimiehen ohjauksesta myös yksilöllinen työnohjaus on mahdollista.

Työnantaja tukee yksittäistä työntekijää myös kehityskeskusteluiden muodossa. Kehityskeskusteluissa esimiehen tarkoituksena on tukea työntekijää ilmaisemaan omia tarpeita, pyrkimyksiä sekä tavoitteita. Kehityskeskusteluissa voidaan kiireettömästi keskustella kuinka työntekijä voi, ja miten menee. Kehityskeskusteluissa voidaan myös asettaa esimiehen ja työntekijän kesken työntekijälle tavoitteita ammatilliseen kehittymiseen. (Talvio & Klemola 2017, 43.)

Työnantajalla on myös velvollisuus järjestää työntekijälle työterveydenhuoltoa työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi. Työterveyshuollon, yhdessä työnantajan sekä työntekijän kanssa, on tarkoitus edistää työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä, työn ja työympäristön turvallisuutta sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, pykälä 1). Työterveyshuollon toiminta on siis laajaa työhyvinvointiin liittyvää sekä ehkäisevää että korjaavaa tukea. Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan velvoite. Työterveyshuolto, sen sisältö sekä siihen liittyvät vastuut ja velvoitteet on kirjattu suomalaiseen työterveyshuoltolakiin (1383/2001).

Työnantajan tueksi voidaan vielä luokitella erilaiset virkistystoiminnot työntekijöille, esimerkiksi työhyvinvointi- ja koulutuspäivät. Työnantaja voi myös tukea työntekijöitään erilaisilla työkykyä ylläpitävillä, kohdennetuilla toiminnoilla. Näistä esimerkkinä esimerkiksi nk. liikuntasetelit, joilla työntekijä voi omalla vapaa-ajallaan harrastaa itselleen mieluista liikuntaharrastusta.

3.3 Miten minä toimin ryhmässä?

Kun työntekijä kykenee toimimaan erilaisten ihmisten kanssa hän osoittaa yhteistyötaitoja, jotka kuuluvat alaistaitoihin. Kun työntekijä on yhteistyötaitoinen ja sitä kautta alaistaitoinen, hän on hyvä alainen sekä työkaveri. Tällainen työntekijä myös pohtii omaa toimintaansa tavoitteenaan, että hän vaikuttaa työilmapiiriin positiivisesti. (Aarnikoivu 2010, 95.)

Kun työntekijä pitää huolta osaamisestaan, ammattitaidostaan sekä hyvinvoinnistaan, hän panostaa omaan kehittymiseensä. Tällöin voidaan puhua itseään johtavasta työntekijästä. Itsensä johtavuuteen kuuluu, että työntekijä arvioi omaa

osaamistaan sekä toimintaa työyhteisönsä jäsenenä, sekä haluaa kehittyä. Itseään johtava työntekijä tiedostaa omat mukavuus-, ja myös, epämukavuusalueensa. Kehittyäkseen työntekijän on toisinaan haastettava itseään epämukavuusalueella, vaikka se yleensä onkin yleensä epämiellyttävää. Toisaalta jollei itseään haasta, ei voi kehittyä. (Aarnikoivu 2010, 101.)

On myös tärkeää huomioida, että oman jaksamisen ja motivaation ylläpitämiseksi tulee työn haastavuus ja oman osaamistason olla tasapainossa. Motivaatio työtä kohtaan laskee, jos työntekijä kokee työn liian haastavana, mutta toisaalta motivaatiota ei synny myöskään tilanteessa jossa työntekijä kokee työn liian helpoana. (mt., 101.)

Motivaatioon vaikuttaa myönteisesti tunne osallisuudesta. Kun työntekijä osallistuu työryhmänsä yhteisiin asioihin, päätöksentekoon, keskusteluun tai vastuunkantoon, hän voi kokea itsensä arvostetuksi, päteväksi sekä että hän kykenee vaikuttamaan omaan työhönsä. Työntekijän tulee kuitenkin itse aktiivisesti osallistua työryhmänsä asioihin, voidakseen kokea näitä myönteisiä tunteita. (Surakka & Ranta 2013, 90.)

Hyvä työntekijä omaa hyvät työelämätaidot. Työelämätaidoilla työntekijä ohjaa omaa toimintaansa työssä. Elise Nyyssösen (2016) mukaan nämä taidot voidaan jakaa kolmeen osaa, uranhallintataitoihin, ammattitaitoon, sekä yleisiin tehtävästä riippumattomiin taitoihin. (Nyyssönen 2016, 12.)

Hyvän työntekijän tulisi olla myös sosiaalisesti tietoinen. Työntekijän tulisi olla kiinnostunut ympärillään olevista ihmisistä, mitä nämä ajattelevat, tuntevat tai kokevat. Hyvä työntekijä ymmärtää, että on yksi muiden joukossa, mutta myös ymmärtää oman arvonsa. Tällainen henkilö osaa kuunnella mitä muut kertovat, mutta osaa myös pitää huolta omista arvoista. (Talvio & Klemola 2017, 47.)

Työntekijän olisi hyvä toisinaan pohtia sitä, kuinka itse toimii ryhmässä. Kuunteleeko muita? Annanko muille tilaa tehdä omia ratkaisuja? Omat tarpeet ja tavoitteet ovat tärkeitä ja tavoittelemisen arvoisia, mutta myös muiden tarpeet ja tavoitteet ovat työryhmässä yhtä tärkeitä. Hyvä, alaistaitoinen työntekijä osaa tasapainottaa omat ja muiden tarpeet ja tavoitteet työyhteisössä.

4 Tutkimuksen tuloksia

Joskus pohditaan, onko itsensä pohtiminen itsekeskeistä ja itsekästä? Tällöin saatetaan ajatella, että ihminen, joka pohtii ja peilaa itseään ja omaa minäänsä, ei olisi kiinnostunut muista. Toisaalta hyvä itsetuntemus ei ole muilta pois. Hyvällä itsetuntemuksella pystyy usein paremmin toimimaan muiden kanssa, sekä edistämään yhteistyötä. (Talvio & Klemola 2017, 31.)

Tutkimukseni päätavoitteena oli kartoittaa Nuorisokoti Männyn työryhmän jäsenten näkemyksiä omasta itsestä pohjautuen alaistaitoihin. Piilotavoitteena oli saada heräteltyä työryhmän jäseniä pohtimaan omaa toimintaansa, ja erityisesti omia vahvuuksia ja haasteita työssä. Ajatuksena oli saada hyvä työryhmästä vielä parempi ja entistä toimivampi. Erityisesti avointen kysymysten vastaukset olivat hyviä ja työryhmää ja sen jäseniä kuvaavia.

4.1 Työryhmän toimivuus

Aloitin kyselyni lämmittelykysymyksillä liittyen työryhmän yleiseen toimivuuteen. Keskiarvot jokaisella väittämällä oli erittäin hyvällä tasolla vastaajien mielestä.



Kuva 1. Miten työryhmämme toimii?

Kyselyyn vastanneiden mielestä työryhmä on toimiva, sekä yhteishenki on hyvä. Havainnointi tukee kyselyn tuloksia. Työryhmästä on hioutunut tiivis yhteisö, jossa pääasiallisesti vallitsee luottamus, sekä keskinäinen arvostus. Työryhmä ei kuitenkaan tiiviystään huolimatta ole sisäpäinkääntynyt. Uuden työntekijän, tai harjoittelijan tullessa ryhmään, otetaan tämä aina hyvin vastaan.

Kyselyyn vastanneet olivat myös sitä mieltä, että työryhmä on toisiaan melko hyvin tukeva, keskiarvon ollessa 4,00. Työryhmä myös koki saavansa jokseenkin tarpeeksi tukea myös työnantajalta, keskiarvon ollessa 3,89.

Huomioitavaa on, että kyselyn kysymyksessä 2, jossa pyysin vastaajia kuvailemaan työryhmää ja sen toimimista avoimella kysymyksellä nousi useassa vastauksessa esiin ryhmän kesken vallitseva luottamus, avoimuus sekä yleisesti ottaen hyvä työilmapiiri. Kuitenkaan työnantajan antamasta tuesta ei kommentoineet avoimessa kysymyksessä maininneet kukaan.

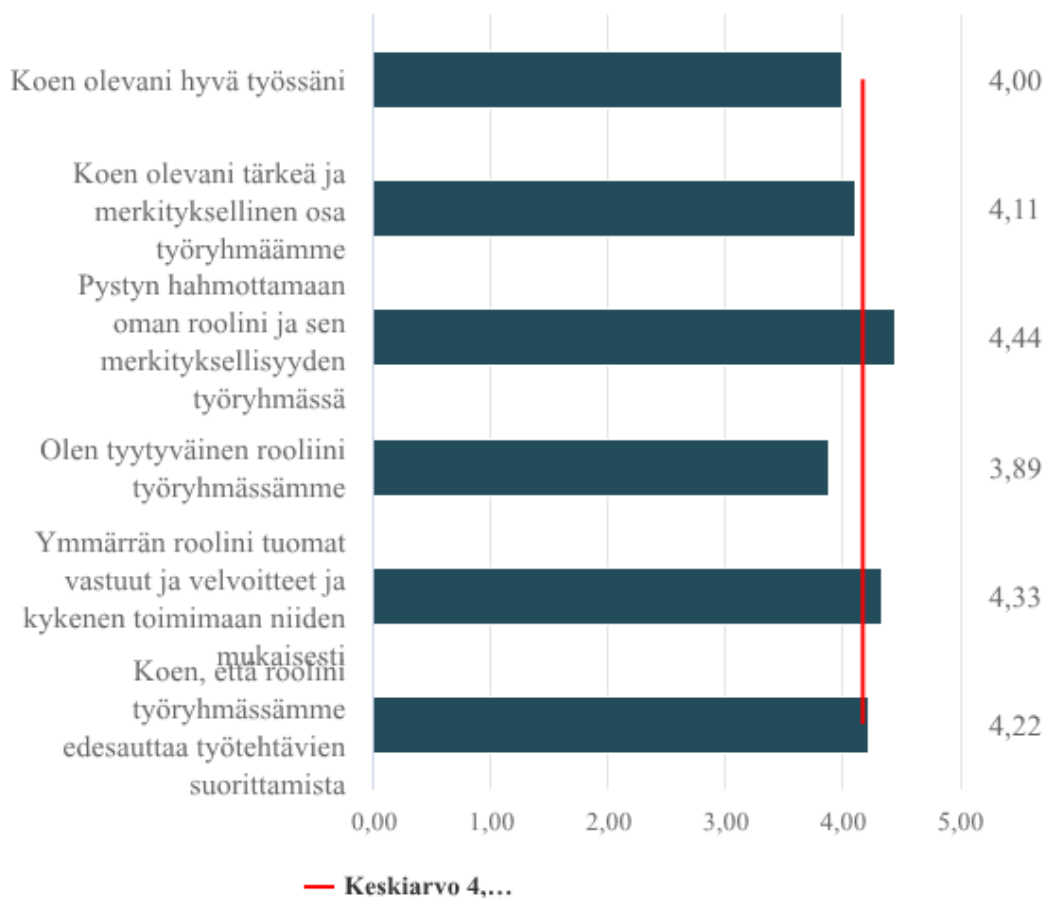
”Työryhmän kaikki jäsenet ovat melko tasavertaisia. Ilmapiiri on melko avoin. Tiedän saavani tukea muilta työntekijöiltä.” (Kyselyyn vastannut)

”Hyvä ja toimiva tiimi, jossa kaikki uskaltavat kertoa ajatuksensa ja mielipiteensä avoimesti. Kehityskelpoista porukkaa ja halutaan porukalla tehdä työmme hyvin ja kehittyä siinä.” (Kyselyyn vastannut)

Havainnointi tukee kyselyyn vastanneiden näkemystä tuen riittävästä tasosta. Työryhmä toimii suhteellisen hyvin yhdessä. Havainnointi tukee kyselyä myös siinä, että työnantajan antaman tuen koetaan pääsääntöisesti olevan melko hyvällä tasolla, mutta toisaalta sen koetaan myös olevan jonkinasteinen automaatio. Tämä ilmenee siitä, että yksikään kyselyyn vastanneista ei maininnut työnantajan antamasta tuesta, eikä siitä juurikaan puhuta myöskään työympäristössä.

4.2 Oma rooliymmärrys

Esitin kyselyn kysymyksessä kolme erilaisia väittämiä vastaajan omasta roolikäsityksestä. Keskiarvot jokaisen väittämän kohdalla oli erinomaisella tasolla. Tuloksena voitaneen pitää, että rooliymmärrys on yleisesti ottaen hyvällä mallilla Nuorisokoti Männyn työryhmän jäsenillä.



Kuva 2. Millaisena koet roolisi työryhmässänne?

Kysyin väittämissä pystyvätkö vastaajat hahmottamaan oman roolinsa työryhmässä, keskiarvo vastauksilla oli 4,44. Vastaajien arvio omasta ymmärryksestä mihin oma rooli velvoittaa oli myös hyvällä tasolla, keskiarvon ollessa 4,33. Toisaalta kysyttäessä ovatko vastaajat tyytyväisiä omiin rooleihinsa, keskiarvo hie-man tippui, ollen 3,89. Kyselyn vastauksista voidaan siis vetää se johtopäätös, että rooliymmärrys vastaajilla on erittäin hyvällä tasolla. Sen sijaan tyytyväisyys omaan rooliin vähäisempään.

Tämä lienee yleinen arvio roolikysymyksissä. Oma rooli voi olla helppo hahmot-taa, mutta yksilö ei aina välttämättä ole tyytyväinen omaan rooliinsa. Vastauksista ei voi jaotella ajattelivatko vastaajat rooliymmärrystä alaistaitojen näkökulmasta alaisen roolin, vaiko työryhmän sisällä olevan henkilökohtaisen roolin kautta.

”Koen olevani tärkeä osa kokonaisuutta, johon moni tukeutuu. Luonnostani otan paljon vastuuta ja haluan olla selvillä missä mennään.”
(Kyselyyn vastannut)

”Roolini on tällä hetkellä toimia työryhmän jäsenenä ja samalla tukea työyhteisömme toimintaa.”
(Kyselyyn vastannut)

Kysyttäessä kokevatko vastaajat olevansa hyviä työssään keskiarvo oli 4,00. Parantamisen varaa siis vielä on, mutta keskiarvo suhteutettuna tutkitun työryhmän alaan, keskiarvo on oikein hyvä. Oman osaamisen kokeminen olevan hyvällä tasolla luo edellytyksiä myös toimivalle työryhmälle.

Vastaajat myöskin kokivat olevansa merkityksellisiä ja tärkeitä työryhmälle, keskiarvon ollessa 4,11. Oman tärkeyden kokemus linkittyy myös työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Jos yksilö ei koe olevansa tärkeä työpaikallaan, voi motivaatio ja sitä kautta sitoutuneisuus työhön laskea.

4.3 Vuorovaikutuksen toteutuminen

Hyvän vuorovaikutuksen lähtökohtana on ihmisten välinen suhde ja se, kuinka sitä tuetaan. Työntekijän toista ja itseä kunnioittava asenne sekä taidot jotka edistävät vuorovaikutuksen toteutumista tukevat työntekijän omaa työhyvinvointia, ja toisaalta myöskin auttavat luomaan hyvinvoivia ihmissuhteita työpaikalla. (Talvio & Klemola 2017, 95-96.)

Työntekijän omatessa vuorovaikutustaitoja, tämä osaa auttaa toista etsimään vastauksia omasta itsestään eikä siis anna valmiita vastauksia. Tämä voi olla toisinaan haastavaa, varsinkin jos työntekijä persoonaltaan on vahva tai hänellä on valta-asema työpaikalla. Työntekijä, jolla on vahvat vuorovaikutustaidot, osaa hyödyntää muiden potentiaalia tehokkaasti. (Talvio & Klemola 2017, 36.)

Vuorovaikutus ja se, kuinka työntekijä huomioi muut ihmiset ympärillään on työpaikoilla ikuisuuskysymys. Erilaisten ihmisten välillä voi toisinaan kuohua, eikä

tavoitteisiin pyrkiminen ole siksi helppoa. Kiinnitinkin siis kyselyssäni myös huomiota siihen, kuinka Nuorisokoti Männyn työntekijät kokevat toimivansa muiden työntekijöiden kanssa.



Kuva 3. Miten minä toimin?

Vastausten perusteella Nuorisokoti Männynssä toteutuu hyvä vuorovaikutus, joka edistää perustehtävän toteutumista. Viidestä väitteestä neljän väitteen keskiarvo oli lähempänä viittä, ja vain kohta ”Noudatan esimieheni asettamia rajoja ja päätöksiä” jäi alle 4,5 keskiarvon (4,44).

Jäin kuitenkin pohtimaan tuloksia havainnointini kautta. Havainnoinnin sekä kyselyn välille syntyi ristiriita, kun kysyin noudattavatko vastaajat työryhmänsä tekemiä yhteispäätöksiä. Keskiarvo tälle oli 4,78 mutta havainnointini perusteella olisin odottanut hieman matalampaa keskiarvoa. Havainnot työryhmästä tukevat vastaajien näkemystä siinä, että vastaajat pyrkivät edistämään hyviä vuorovaikutussuhteita työryhmässään, osaavat antaa muiden tehdä päätöksiä, sekä kunnioittavat näitä päätöksiä, mutta yhteispäätösten noudattaminen on paikoitellen

vaikeaa. Havainnointini perusteella odotin myös matalampaa keskiarvoa esimiehen asettamien rajojen ja päätösten noudattamisesta johtuen siitä, että esimiesten ja työntekijöiden välinen raja on Nuorisokoti Männyn työryhmässä jokseenkin häilyvä.

4.4 Luonteenpiirteet voimavarana ja haasteena

Kysyin kyselyni kysymyksessä seitsemän vastaajan omaa, henkilökohtaista näkemystä siitä, mitkä ovat vastaajan luonteenpiirteistä sellaisia, jotka tuovat positiivista virettä työryhmään. Pyysin vastaajaa valitsemaan lista kolme parhaiten kuvaavaa adjektiivia. Vastaajista peräti 78% valitsi adjektiivin joustava. Joustavuus piirteenä nähdään yleisesti ottaen hyvänä asiana paikoitellen erittäin hektisen ja ennalta-arvaamattoman työn sujuvuuden vuoksi.

”Joustavuus ilmenee siten, että työryhmän jäsenet uskaltavat ehdottaa muuttuvia tilanteita ja uusia ehdotuksia koska tietävät joustavan luonteeni.”
(Kyselyyn vastannut)

”Pyrin antamaan tilaa pohdinnoille ja asioiden työstämiselle ja olemaan joustava, kun venymistä tarvitaan” (Kyselyyn vastannut)

”Työryhmään tuon positiivisuutta ja iloisuutta, pystyn suhtautumaan asioihin joustavasti.” (Kyselyyn vastannut)

Muiden luonteenpiirteiden osalta jakauma oli huomattavasti enemmän tasaisempaa, eikä toista selkeää piirrettä noussut esiin. Toisaalta luonteenpiirteiden tasainen jakauma voi olla hyvä asia työryhmän toimivuuden kannalta. Erilaiset piirteet työryhmän jäsenissä voidaan nähdä toisiaan täydentävinä piirteinä ja pyrkiä työryhmänä pohtimaan, miten nämä piirteet saataisiin mahdollisimman hyvin hyödynnettyä itse perustyössä.



Kuva 4. Luonteenpiirteet voimavarana

Toisinaan omassa itsessä saattaa olla piirteitä, joita ei itse tunnista taikka hyväksy. Siksi on tärkeää välillä tutkia ja reflektoida itseään. (Surakka & Ranta 2013, 30.)

Kyselyn kysymyksessä kahdeksan sen sijaan oli vastakkainen asettelu kysymyseen seitsemän verrattuna. Kysymyksessä kahdeksan vastaajan tuli valita kolme sellaista piirrettä itsestään, jotka vievät positiivista virettä työryhmästä. Toisin kuin kysymyksessä seitsemän, jossa vaihtoehtona ”joustava” valitsi 78% vastanneista, ei haastavista piirteistä noussut esiin yhtä, yksittäistä piirrettä. Vastaukset jakautuivat suhteellisen tasaisesti, ja vain kahta vaihtoehtoa ei valinnut kukaan (Järjestelmällinen ja Pirteä).



Kuva 5. Luonteenpiirteet haasteena

Kuitenkin huomiona voitiin tehdä luonteenpiirteen ”joustava” kaksijakoisuus. Siinä, missä 78% vastaajista koki joustavuuden olevan hyvä ja positiivinen piirre itsessä, se myös oli vastaajista 33% mielestä myöskin haastava piirre.

”Jos itsellä on huono päivä ja ärsyttää, heijastuu se työntekoon ja työyhteisöön, joustaminen on välttämätöntä työyhteisön kannalta mutta luo yksilölle toisinaan paineita.” (Kyselyyn vastannut)

Kuten kysymyksessä yhdeksän esiin noussut kommentti kertoo, koetaan joustavuus osittain myös työn vaatimuksena, sekä piirteenä joka työntekijällä tulee olla pärjätäkseen työssä, mutta toisaalta joustavuus on myös haaste yksilölle itselleen, sekä luo paineita.

Toisaalta kyselyn vastauksissa pohdittiin myös suorapuheisuuden vaikutusta työryhmään. 22 prosenttia vastanneista arvioi piirteen suorapuheinen, olevan piirre joka vie positiivista virettä työryhmästä.

”Tulen kaikkien kanssa toimeen, mutta voisin miettiä välillä suorapuheisuuttani” (Kyselyyn vastannut)

”Suorapuheisuudella on vaikutus positiivisesti ja negatiivisesti.” (Kyselyyn vastannut)

Suorapuheisuus piirteenä voidaan mieltää sekä hyveenä että paheena, ja kuten kysymykseen yhdeksän vastannut arvioi, on suorapuheisuudella vaikutusta sekä positiivisesti että negatiivisesti. Työryhmä- ja tiimityöskentelyssä vaaditaan työntekijöiltä palautteen antamisen taitoa, sillä pelkästään esimiestasolta tuleva palaute ei riitä. Palautteen antaminen pohjautuu rehellisyyteen, ja siihen, että uskalltaa avata suunsa. Et voi antaa palautetta asiasta ja toiminnasta jota ei ole. On kuitenkin eroja siinä, miten palautetta antaa ja palautteenantamisen taitoon tulisi suorapuheisen henkilön kiinnittää huomiota. Miten muotoilla itsensä rakentavasti, mutta kuitenkin siten, että se on oman persoonan mukaista?

Suorapuheisuus voi olla haastava piirre myös itse perustyön tekemisessä. Ihmiseltä ihmiselle tehtävässä työssä ei suorapuheinen yksilö välttämättä aina mieti mitä sanoo. Suorapuheisuus piirteenä saattaa aiheuttaa ristiriitatilanteita tahattomasti, mutta näiden tilanteiden selvittäminen vie aikaa itse perustyöltä.

Haastavien piirteiden suhteen olisi tärkeää miettiä, miten ne näyttäytyvät ja voisiko niitä kehittää? Oma persoona on tärkeä osa ihmisen identiteettiä ja sitä saa ja pitääkin vaalia. Kuitenkin suhteessa työryhmään olisi hyvä toisinaan pysähtyä miettimään, miten toimii ja vaikuttaako omat piirteet persoonassa liikaa.

4.5 Monipuolinen osaaminen vahvuutena

Työryhmän sisälle syntyy erilaisia, henkilökohtaisia rooleja jotka edistävät ryhmän työskentelyä. Nämä roolit ovat työroolien lisäksi tärkeitä ja ne olisi hyvä tiedostaa. Yksilön on kyettävä toimimaan ryhmässä tilanteen vaatimalla tavalla. Kaikkien ei tarvitse olla hyviä samoissa asioissa. (Surakka & Ranta 2013, 99.)

”Olen nopea autokuski ja se hyödyttää työryhmää, koska nuorten kuskamiseen menee vähemmän aikaa.” (Kyselyyn vastannut)

Itseäni henkilökohtaisesti kiinnosti miten työryhmän jäsenet kuvailevat omaa osaamistaan, ja vastaajat arvioivat omaa osaamistaan. Pyysin kyselyn kysymyksessä kymmenen vastaajaa mainitsemaan yhden osaamisalueen, jossa vastaaja

kokee olevansa erityisen ja joka vastaajan mielestä hyödyttää koko työryhmää. Kysymys oli avoin, ja vastaajan tuli vastata omin sanoin.

Vastauksissa kuitenkin nousi esille enemmänkin luonteenpiirteitä ja -ominaisuuksia, sen sijaan että vastaajat olisivat vastanneet konkreettisia taitoja. Jälleen joustavuus nousi esille vastauksissa. Toisaalta kyselyssä yksi vastanneista vastasi olevansa järjestelmällinen, jota voidaan pitää sekä luonteenpiirteenä, että konkreettisenä taitona.

"Järjestelmällinen: olen hyvin perillä työpaikan asioista ja muut saavat siksi minulta tukea." (Kyselyyn vastannut)

Toisaalta vastauksen muotoilu viittaa enemmänkin vastaajan pohtineen järjestelmällisyyden olevan luonteenpiirre, kuin konkreettinen taito.

Vastanneet kuitenkin vastasivat kaikki eri piirteen, joka työryhmän kannalta on positiivinen asia. Erilaiset taidot oikein hyödynnettynä voi edesauttaa työryhmän toimivuutta, ja täten muokata työryhmästä toimivamman. Vastanneiden kesken esiin nousi:

- Joustavuus
- Järjestelmällisyys
- Ihmisläheisyys ja empaattisuus
- Vastuu omasta työstä
- Hyvä keskustelija
- Luontainen auktoriteetti
- Avarakatseisuus
- Sekä selkeä ymmärrys omaan alaan, lastensuojeluun.

Vastausten perusteella voidaan siis pohtia, että Nuorisokoti Männyn työryhmästä löytyy sellaisia piirteitä, jotka tekevät hyvän työntekijän. Vastanneet olivat kukin kuvanneet yhden asian, joka osaltaan auttaa työryhmää, sekä tekee työntekijästä hyvän työryhmän jäsenen.

Kysymyksessä 11 olin asetellut kysymyksen kymmenen toisinpäin. Kysyin, mikä piirre tai taito on sellainen, jossa vastaaja koki, että voisi vielä kehittyä. Verrattuna

kysymykseen 10, vastauksissa oli enemmän konkreettisia taitoja lueteltuna. Jälleen kerran vastaajat olivat kuitenkin jokainen vastannut eri asian.

Erityisesti nuorisokodissa tehtävän työn kannalta kiinnitin huomiota sellaisiin vastauksiin, joissa vastaajat vastasivat sellaisia taitoja, joita tarvitaan perustyössä. Tällaisia vastauksia oli kolme:

- Vuorovaikutustaidot nuorten perheiden kanssa
- Päätöksen tekeminen
- Sekä kirjalliset työt

Yllä luetellut taidot ovat sellaisia, joita työntekijä käyttää melkein päivittäin työssään. Ylläluetellut taidot ovat myös sellaisia, joihin on mahdollista saada työnantajalta tukea, esimerkiksi lisäkoulutuksen avulla. Toisaalta näihin taitoihin olisi hyvä kiinnittää enemmänkin huomiota, sillä työntekijän kokiessa haasteita perustyön tekemisen kanssa, voi motivaatio työhön laskea. Motivaation laskiessa yksittäisellä työntekijällä, voi myös työryhmän toimivuus heikentyä.

5 Pohdinta ja arviointi

Työtäni tehdessä heräsi mieleeni paljon kysymyksiä, ja aihe jonka valitsin opinäytetyöhöni vaatisi mielestäni enemmän tutkimista kuin mitä tässä työssä olen saanut aikaiseksi. Alaistaidot, ja työryhmän toimivuus yksilön näkökulmasta, on mielestäni näkökulma, joka ansaitsisi mielestäni enemmänkin tutkimusta. Yhteisöpedagogin osaamisalueisiin kuuluu vahva osaaminen ryhmätoiminnassa ja tämä usein mielletään siten, että on ryhmä, jonka toimintaa tutkitaan ryhmänä. Ajatuksena se, että ryhmän toimintaa tutkitaan yksilölähtöisesti, on yhteisöpedagogille, jollei uusi, niin ainakin erilainen tulokulma. Ryhmä muodostuu yksilöistä, miksei siis rakennettaisi toimivaa ryhmää yksilöstä käsin?

5.1 Pohdinta

Opinnäytetyötäni tehdessä pohdin paljon sitä, vastasiko tekemäni kysely todellisuutta. Tilaajalla oli työelämälähtöinen tarve saada kartoitusta työryhmän jäsenten toimimisesta, mutta koska itselläni on oman työsuhteen kautta läheinen suhde työryhmään, pohdin pakostakin sitä, että vääristikö läheinen suhde tuloksia.

Vaikka pohdin paljon sitä, että vääristikö oma suhde tilaajaan tuloksia, se oli myös voimavara. Työryhmän jäsenet olivat kaikki motivoituneita vastaamaan kyselyyn, ja sen lisäksi että kaikki vastasivat, kaikki kyselyyn vastanneet olivat vastanneet mielestäni ajatuksen kanssa. Kyselyn tulokset sekä havainnointi paikoitellen kuitenkin olivat ristiriidassa, ja tässä nousi mieleeni kysymys, vastasivatko vastaajat kuitenkaan täysin rehellisesti? Koska kyselyn tekijä oli tuttu ja läheinen saattoi kynnys olla rehellinen nousta. Toisaalta myöskin työntekijöille tehtävissä kyselyissä vastauksia saattaa kaunistaa ajatus siitä, että esimies lukee omat vastaukset.

Olen kuitenkin iloinen siitä, että pääasiallisesti sekä kysely, että havainnointi tuki toisiaan. Vaikka tuloksia läpikäydessäni paikoitellen pohdin vastausten luotettavuutta, se oli kyselystä onnekseni vain pieni osa.

Kysely toimi mielestäni suhteellisen hyvin ja oli oikea ratkaisu tutkimusmenetelmää valittaessa. Kvantitatiivisella tutkimuksella sain tilastollista tietoa työryhmän jäsenten näkemyksistä, ja toisaalta jos olisin tutkimusmenetelmänä käyttänyt esimerkiksi haastattelua, en olisi välttämättä saanut yhtä luotettavaa tietoa. Koska aiheenani ja näkökulmanani olivat yksilön toiminta työryhmässä, olisivat haastattelussa esitettävät kysymykset olleet sellaisia, että tutulle kysyjälle niihin olisi saattanut olla haasteellista vastata. Halusin kuitenkin kyselyni kautta saada sanoitettua tietoa kysymistäni aiheista, ja siksi avoimet kysymykset vastasivat tähän tarpeeseen. Avoimet kysymykset kyselyssä antoivatkin hyvän lisän tilastolliselle tiedolle, sanoitettuna kysyttyä asiaa työryhmän jäsenet vastasivat syvemmin.

Kysely oli mielestäni suhteellisen hyvin toteutettu. Aikaa olisin voinut varata enemmän kyselyn tekemiseen, sekä testaamiseen, mutta kiireen vuoksi se jäi tällä kertaa vähemmälle. Kysely kuitenkin oli selkeä ulkoasultaan, sekä sopivan mittainen, että vastaajan motivaatio vastata loppuun asti säilyi.

5.2 Työn reliabiliteetti sekä validius

Lyhyesti sanottuna reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta (Valli & Aaltola 2015, 142).

Webropol-kyselyn tuloksia analysoidessani pohdin paljon työni luotettavuutta. Koska olen tutkittavan työryhmän jäsen, on mielestäni jollain tasolla perusteltua pohtia sitä, vastasiko tutkittava työryhmä täysin rehellisesti ja todenmukaisesti kyselyyni. Toisaalta tekemäni havainnointi hyvin pitkälti tuki kyselyn vastauksia, mutta havainnoinnin luotettavuutta voi myöskin osaltaan kyseenalaistaa, johtuen läheisestä suhteesta tutkittavaan työryhmään. Olivatko tekemäni havainnot täysin varmasti objektiivisia?

Pääpiirteittäin voin kuitenkin pitää tutkimustani suhteellisen luotettavana, huomioiden kuitenkin oman henkilökohtaisen suhteen tuoman pienen epävarmuustekijän.

Tutkimuksen pätevyydellä, eli validiudella tarkoitetaan valitun tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoitus (Saartoala 2017, 58).

Kvantitatiivinen tutkimus mielestäni sopii työhyvinvoinnin mittaamiseen. Omasta mielestäni sain tyydyttävät vastaukset kyselyllä, vaikka pohdinkin jo tutkimukseni reliabiliteettia. Toisaalta työhyvinvointia voi olla haastava lähteä tutkimaan sekä kartoittamaan esimerkiksi haastattelua tutkimusmenetelmänä käyttäen, koska vastaajan voi olla haastava vastata johtuen haastattelijan läsnäolosta, sekä haastattelu on tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen, jolloin tilastollista tietoa ei saada kerättyä.

Tilastot auttoivat hahmottamaan Nuorisokoti Männyn työntekijöiden mielipiteitä ja arvioita työryhmän toimivuudesta hyvin. Avoimien kysymysten käyttämisen hyvä

puoli oli siinä, että sitä kautta sain syvempää tietoa kysytyistä asioista (Valli & Aaltola 2015, 106). Kyselyn selkeä muoto myös tuki tilastollista tutkimusta. Selkeä muoto auttoi kysyjää vastaamaan.

5.3 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheiksi nousi kyselyni vastausten pohjalta kaksi asiaa.

Ensimmäinen on kysymyksissä seitsemän ja kahdeksan esiin noussut joustavuus. Työryhmän kannalta olisi tärkeää kartoittaa, kuinka työntekijät kokevat joustavuuden piirteen työssä. Koska piirre oli kaksijakoinen, toisaalta positiivinen ja suotava asia, toisaalta myöskin negatiivinen ja paineita luova, olisi työryhmän hyvinvoinnin kannalta hyvä ja tärkeää kartoittaa sitä, miten työntekijät kokevat joustavuuden. Kuten 78% vastasi on joustavuus hyvä ja tärkeä piirre työntekijässä, mutta olisi tärkeää pohtia milloin työntekijältä vaaditaan liikaa joustoa?

Toinen jatkotutkimuksen aihe on kysymyksen 11 vastauksissa esiin nousseet konkreettiset taidot, joissa vastaajat kokivat, että voisivat olla parempiakin. Koska vastaajat nimesivät taitoja, joita tarvitaan perustyössä, olisi tärkeää kartoittaa tarvitaanko työryhmälle lisää koulutusta ja tukea. Kirjalliset työt kuuluvat nuorisokodin työhön kiinteästi, jolloin on tärkeää, että jokainen työryhmän jäsen kokee olevansa vahva tässä taidossa.

Myöskin vuorovaikutustaidot asiakasperheiden, tässä tapauksessa laitokseen sijoitettujen nuorten perheiden, kanssa on tärkeä huomio. Perhetyö voi tuntua haastavalta, varsinkin jos se on työntekijälle uusi työmuoto. Kuitenkin sijoitettujen nuorten perheet ovat tärkeä sidosryhmä lastensuojelun laitoksessa työskennellessä, jolloin olisi tärkeää työryhmän kannalta tarkastella sitä, että kaikki työryhmän jäsenet kokevat pärjäävänsä vuorovaikutustaidollisesti. Jos yksikin työryhmän jäsenistä kokee, että kaipaisi lisää tukea sekä mahdollisesti koulutusta asiaan, olisi hyvä sitä tarjota.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämä: menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2017a. Yhteisöpedagogi amk ja yamk. Opinto-opas. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/07/yhteisopedagogi-opinto-opas-humanistinen-ammattikorkeakoulu.pdf> Viitattu 20.11.2017
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2017b. Yhteisöpedagogi (AMK) – Työyhteisön kehittäjän koulutus (YP-TYKE) Opetussuunnitelma 2017. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2014/06/TYKE-OPS-yp.pdf> Viitattu 20.11.2017
- Keskinen, Soile 2005. Alaistaito: luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisuuden kehittämissäätiö
- Lehtiniemi, Sanna 2008. Alaistaidot kehittämiskohteena. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80569/gradu03538.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 19.11.2017
- Nyyssönen, Elise 2016. Tervetuloa duuniin! – Opas nuoren perehdyttämiseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: SanomaPro Oy
- Puusa, Anu & Reijonen, Helen & Juuti, Pauli & Laukkanen, Tommi 2012. Akatemiasta Markkinapaikalle - Johtaminen ja markkinointi aikansa kuvina. Helsinki: Talentum <http://library.ellibs.com/login/?library=85&book=978-952-14-1985-0> Viitattu 16.11.2017
- Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524954242> Viitattu 19.11.2017
- Saartoala, Laura 2017. ”Sais paremmin äänensä kuuluviin” Nuorisovaltuuston perustaminen ja toiminnan käynnistäminen Toivakan kunnassa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017091515131> Viitattu 21.11.2017
- Suomen työnohjaajat. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus> Viitattu 8.11.2017
- Surakka, Tarja & Ranta, Tomi 2013. Työelämätaidot – Sinä oman työelämäsi johtajana. Porvoo:
- Talvio, Markus & Klemola, Ulla 2017. Toimiva vuorovaikutus. Jyväskylä: PS-kustannus
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Finlex. Viitattu 21.11.2017
- Valli, Raine & Aa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus
- Valli, Raine 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus

LIITTEET

Liite 1

Kysely nuorisokoti Männyn työryhmän jäsenille

Minä työryhmän jäsenenä

1. Miten työryhmä toimii?

Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1-5 (arvon yksi (1) ollessa huonoin ja arvon viisi (5) ollessa paras).

1.1 Työryhmämme on toimiva 1 2 3 4 5

1.2 Työryhmässämme vallitsee hyvä yhteishenki 1 2 3 4 5

1.3 Saamme työryhmänä riittävästi tukea
toisistamme 1 2 3 4 5

1.4 Saamme työryhmänä riittävästi tukea
työnantajalta 1 2 3 4 5

1.5 Työryhmässämme on riittävästi erilaista osaamista,
joka edesauttaa työryhmän toimimista 1 2 3 4 5

2. Kuvaile nyt vapaasti työryhmäanne ja sen toimivuutta.

3. Millaisena koet roolisi työryhmässänne?

Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1-5 (arvon yksi (1) ollessa huonoin ja arvon viisi (5) ollessa paras).

3.1 Koen olevani hyvä työssäni 1 2 3 4 5

3.2 Koen olevani tärkeä ja merkityksellinen osa
työryhmäämme 1 2 3 4 5

3.3 Pystyn hahmottamaan oman roolini ja sen
merkityksellisyyden työryhmässä 1 2 3 4 5

3.4 Olen tyytyväinen rooliini työryhmässä 1 2 3 4 5

3.5 Ymmärrän roolini tuomat vastuut ja velvoitteet ja
kykenen toimimaan niiden mukaisesti 1 2 3 4 5

3.6 Koen, että roolini työryhmässä edesauttaa
työtehtävien suorittamista

1 2 3 4 5

4. Pohdi nyt vapaasti rooliasi työryhmässänne. Kuinka hahmotat itsesi suhteessa muihin? Minkälaisia velvoitteita tai vastuita koet roolisi tuovan sinulle? Millä tavalla oma roolisi vaikuttaa työryhmänne toimimiseen?

5. Miten minä toimin?

Vastaa alla oleviin väittämiin asteikolla 1-5 (arvon yksi (1) ollessa huonoin ja arvon viisi (5) ollessa paras).

5.1 Pysin toiminnallani edistämään hyvän

vuorovaikutuksen toteutumista työryhmässäni 1 2 3 4 5

5.2 Osaan antaa työryhmäni muiden jäsenten tehdä

itsenäisiä ratkaisuja 1 2 3 4 5

5.3 Kunnioitan ja osaan noudattaa toisen työryhmäni

jäsenen tekemiä ratkaisuja 1 2 3 4 5

5.4 Noudatan työryhmäni tekemiä yhteispäätöksiä 1 2 3 4 5

5.5 Noudatan esimieheni asettamia rajoja ja

päätöksiä 1 2 3 4 5

6. Pohdi nyt vapaasti itseäsi suhteessa muihin työryhmän jäseniin. Millaiset vuorovaikutustaidot sinulla on? Miten reagoit toisen työryhmän jäsenen tekemiin päätöksiin ja ratkaisuihin?

7. Mitkä luonteenpiirteeni tuovat positiivista virettä työryhmäämme? Valitse alla olevista vaihtoehdoista kolme mielestäsi parhaiten sinua kuvaavaa vaihtoehtoa.

- Ahkera
- Avoin
- Etäinen
- Haastaja
- Herkkä
- Joustava
- Järjestelmällinen
- Laiska
- Myötäelävä
- Pirteä

- Pohtiva
- Rehellinen
- Reipas
- Suorapuheinen
- Tarkka
- Täsmällinen
- Vilkas
- Äkkipikainen

8. Mitkä luonteenpiirteeni vievät positiivista virettä työryhmästämme?
Valitse allaolevista vaihtoehtoista kolme mielestäsi parhaiten
sinua kuvaavaa vaihtoehtoa. (Voit vastata samoja vaihtoehtoja kuin
kysymyksessä 7.)

- Ahkera
- Avoin
- Etäinen
- Haastaja
- Herkkä
- Joustava
- Järjestelmällinen
- Laiska
- Myötäelävä
- Pirteä
- Pohtiva
- Rehellinen
- Reipas
- Suorapuheinen
- Tarkka
- Täsmällinen
- Vilkas
- Äkkipikainen

9. Pohdi nyt vapaasti kohdissa 7 ja 8 valitsemiasi piirteitä.
Miten nämä ilmenevät suhteessa muihin työryhmän jäseniin?

10. Mainitse yksi sinulla oleva erityisosaaminen jossa koet olevasi
erityisen hyvä ja joka mielestäsi hyödyttää koko työryhmän
työskentelyä (esim. organisointikyky, atk-aidot). Miksi valitset juuri tä-
män?

11. Mainitse yksi osaaminen taikka piirre, jossa koet, että voisit olla
parempikin. Pohdi, miksi valitset juuri tämän ja onko jotain, miten voisit
kehittyä?